Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale", n. 245 del 6 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — **Roma - Giovedì, 6 ottobre 1960** — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1045.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del legno e del sughero.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1045.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del legno e del sughero.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, e relative tabelle, per le industrie dei prodotti del legno e del sughero, regolamentazione degli appartenenti alla qualifica operaia, testo aggiornato a seguito dell'accordo collettivo nazionale 19 giugno 1959, stipulato tra la Federazione Italiana delle Industrie del Legno e del Sughero, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e il Sindacato Nazionale Lavoratori del Legno, con la partecipazione della Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini e con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; la Federazione Nazionale Edili Affini e del Legno, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Federazione Italiana delle Industrie del Legno e del Sughero e la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno Artistiche e Varie;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, e relative tabelle, per gli impiegati delle industrie dei prodotti del legno e del sughero, testo aggiornato a seguito dell'accordo collettivo nazionale 21 luglio 1959, stipulato dalle stesse organizzazioni sindacali sopra indicate, ad eccezione del Sindacato Nazionale Lavoratori del Legno;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, e relative tabelle, per gli appartenenti alla qualifica intermedi delle industrie dei prodotti del legno e del sughero, testo aggiornato a seguito dell'accordo collettivo nazionale 21 luglio 1959, stipulato dalle organizzazioni sindacali medesime, ad eccezione del Sindacato Nazionale Lavoratori del Legno;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 del 18 gennaio 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 19 giugno 1959 per gli operai, 21 luglio 1959 per gli impiegati e 21 luglio 1959 per gli appartenenti alla qualifica di intermedi, addetti alle industrie dei prodotti del legno e del sughero, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese del legno e del sughero.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 69. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE INDUSTRIE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E DEL SUGHERO

REGOLAMENTAZIONE APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAI

(*testo aggiornato a seguito dell'accordo collettivo nazionale 19 giugno 1959*)

DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'accordo per la revisione del contratto nazionale di lavoro per gli operai delle industrie dei prodotti del legno e del sughero, è stato stipulato il 19 giugno 1959 tra le organizzazioni nazionali così costituite:

la FEDERAZIONE ITALIANA DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO E DEL SUGHERO rappresentata dal Presidente cav. del lavoro *Alessandro Colli* assistito dal dott. *Teodoro Albanese* e da una Commissione composta dei sigg.: *Achille Rossi, Giuseppe Mancosu, Mario Jori, Carlo Pistoia, Aldo Rava, Dino Stefani, Augusto Mussato, Mario Ricci, Antonio Petracco, Renato Gressani, Ercole Donadio, Cataldo Mancuso, Italo Ramorino, G. A. De Angelis, Fausto Arioti, Franco Del Guerra, Elbano Bettini, Nicolò Tucci, Mario Giovene, Edmondo Groppo, Renato Tordeschi, Virgilio Fazioli, Vincenzo Borrello, Mario Cao,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dottore *Mario Rossi;*

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DEL LEGNO aderente alla F.I.L.L.E.A. rappresentato dal suo Comitato Direttivo nelle persone dei sigg.: *Giacomo Bontempi, Chiappino Riserio, Crocchini Sergio, Di Lallo Mario, Diotti Giovanni, Frosini Gino, La Barbera Giuseppe, Mancini Giordano, Meroni Domenico, Mignani Icilio, Morotti Gino, Serafin Francesco, Toccane Antonio;* assistiti da una delegazione di lavoratori con la partecipazione della Federazione Italiana Lavoratori del Legno dell'Edilizia e Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), rappresentata dal Segretario Generale dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari sigg.: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e dai Segretari Nazionali signori: *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra* con la partecipazione dei sigg.: *Giovanni Banchio, Giulio Corneo, Vincenzo Lettera, Giovanni Lievore, Giovanni Oggero, Carlo Prescenzi, Delfino Triacchini;* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. nelle persone del dott. *Paolo Cavezzali* Segretario Confederale e del sig. *Mario Pinna;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI AFFINI E DEL LEGNO (F.E.N.E.A.L.) rappresentata dal Segretario responsabile dott. *Giordano Gattamorta,* dal dott. *Natale Petitti* della Segreteria Nazionale e dal sig. *Cervellera Nicola* del Comitato Direttivo, con l'assistenza della U.I.L. nella persona del dott. *Raffaele Vanni* Segretario Confederale.

Identico accordo è stato stipulato, sotto la stessa data, fra la Federazione Italiana Industrie del Legno e del Sughero e la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno Artistiche e Varie (C.I.S.N.A.L.).

A seguito delle modifiche apportate col predetto accordo, il testo del contratto nazionale risulta aggiornato come segue, con decorrenza 19 giugno 1959.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica alle Aziende esercenti le attività di produzione sotto elencate:

Mobili - Infissi, serramenti e avvolgibili - Tappezzerie - Bigliardi - Carpenteria e carpenteria navale - Carri e carrozze - Botti e fusti dogati - Articoli sportivi - Tranciati e compensati - Pipe e abbozzi per pipe - Cornici - Aste dorate e comuni - Sediame comune e curvato - Torneria - Articoli da disegno e didattici - Articoli igienico-sanitari - Articoli casalinghi - Ghiacciaie - Mobili ed articoli vari di arredamento in giunco e vimini - Pavimenti in legno e relativa posa in opera quando effettuata dalle stesse ditte produttrici - Forme per calzature - Tacchi - Cambrioni - Ceppi per zoccoli e fondi per calzature - Imballaggi e cesti di legno - Rivestimenti fiaschi e damigiane - Manici da frusta - Bastoni - Segherie - Agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.) per uso edilizio o altro - Pannelli e prodotti in genere di legno sfibrato e ricostituito - Manufatti di legno in genere - Trattamento e conservazione del legno - Farina e lana di legno - Manufatti, granulati e agglomerati di sughero.

Sono escluse dall'applicazione del presente contratto quelle segherie che per la loro organizzazione tecnica costituiscono, nel ciclo completo della produzione aziendale, un complemento di altre lavorazioni forestali (asciati - traverse - pali - puntelli - carbone, ecc.).

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che per le segherie di cui al precedente capoverso sarà provveduto con contratto a parte.

INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO

Gruppo A: mobili - infissi e avvolgibili - tappezzieri - bigliardi - carpenteria navale - carri e carrozze - botti e fusti dogati - articoli sportivi - pipe - tranciati e compensati - aste dorate - sediame curvato comune e di serie - tornerie - articoli da disegno - articoli sanitari e igienici - ghiacciaie in serie - forme per calzature - tacchi e cambrioni.

Gruppo B: lavorazione del sughero - segherie (produzione di tavolame squadrati e trucioli) - pavimenti in legno (esclusa la posa in opera); lavorazione del giunco.

Gruppo C: cestai e rivestimenti damigiane e fiaschi - zoccolame e fondi per calzature - imballaggi comuni.

TABELLE SALARIALI

I minimi di retribuzione oraria — risultanti dalle tabelle allegate al contratto 24 luglio 1956, maggiorati del 4,75% (con arrotondamento ai 50 centesimi superiori per gli uomini e ai 25 centesimi superiori per le donne) — sono riportati nelle sei tabelle in calce al presente contratto, del quale fanno parte integrante.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai verranno effettuate tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 2.

DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia.

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione dell'operaio per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, e l'operaio rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla sua volontà il datore di lavoro non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione all'operaio stesso per chiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata di sei giorni lavorativi, prorogabile, di comune accordo, fino a dodici giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga fissata, nei contratti vigenti, per la categoria alla quale l'operaio verrà assunto. In tale caso l'anzianità dell'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'operaio che non viene confermato o che non crede di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute. Nel caso che la paga non sia stata prestabilita, e, in difetto di accordo, l'operaio verrà retribuito in base alla paga fissata contrattualmente per la categoria nella quale avrà prestato l'opera sua.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 5.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima della assunzione in servizio.

Durante il rapporto di lavoro l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda in relazione a pericoli di contagio: in questo caso l'operaio potrà richiedere copia del referto medico.

Potrà ugualmente essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda durante il rapporto di lavoro l'operaio che contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che ritenga incompatibili, per la maggiore gravosità, con la propria idoneità fisica.

Art. 6.

APPRENDISTATO E ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Sono considerati apprendisti tutti i lavoratori di ambo i sessi assunti in età fra i 14 e i 20 anni — secondo le norme stabilite dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 — allo scopo di acquisire la capacità necessaria per diventare, mediante addestramento, operaio qualificato.

La durata del periodo di apprendistato è stabilita come segue:

I Gruppo uomini: attività produttive appartenenti alle seguenti categorie: mobili, bigliardi, carpenteria navale, serramenti e infissi, aste e cornici, carri e carrozze, botti e fusti:

a) assunti in età dal 14° anno compiuto al compimento del 16° anno: 5 anni;

b) assunti in età dal 16° anno compiuto in poi: 4 anni;

II Gruppo uomini: attività produttive appartenenti alle altre categorie merceologiche non contemplate al primo gruppo:

a) assunti in età dal 14° anno compiuto al compimento del 16° anno: 4 anni;

b) assunti in età dal 16° anno compiuto in poi: 3 anni.

Donne appartenenti a qualsiasi attività produttiva: 3 anni.

La retribuzione sarà determinata per gli uomini in percentuale sulla paga base dell'operaio qualificato di età pari a quella che l'apprendista maturerà al termine del periodo prestabilito di apprendistato per il raggiungimento della qualifica, e per le donne in percentuale sulla paga base delle donne di seconda categoria di età superiore ai 20 anni, tenendo conto dei seguenti scaglioni di anzianità:

I Gruppo - uomini:

Assunti in età dal 14° al 16° anno		*Assunti in età dal 16° anno in poi*	
1° semestre	30%	1° semestre	30%
2° »	33%	2° »	33%
3° »	35%	3° »	35%
4° »	40%	4° »	40%
5° »	45%	5° »	50%
6° »	50%	6° »	60%
7° »	60%	7° »	75%
8° »	70%	8° »	90%
9° »	80%		
10° »	90%		

II Gruppo - uomini:

Assunti in età dal 14° al 16° anno		*Assunti in età dal 16° anno in poi*	
1° semestre	30%	1° semestre	30%
2° »	33%	2° »	33%
3° »	35%	3° »	40%
4° »	40%	4° »	50%
5° »	50%	5° »	65%
6° »	60%	6° »	85%
7° »	75%		
8° »	90%		

Donne (per qualsiasi età di assunzione):

1° semestre	30%
2° »	33%
3° »	40%
4° »	50%
5° »	65%
6° »	85%

(Comunque la retribuzione relativa dovrà risultare inferiore di almeno il 4% rispetto alla retribuzione della donna di pari età).

Sarà inoltre corrisposta la indennità di contingenza rispettivamente vigente per il manovale comune e per la donna di 3ª categoria di pari età degli apprendisti.

Per il completamento della regolamentazione dell'apprendistato si provvederà con accordi successivi entro 3 mesi dalla data del presente accordo. Detti accordi formeranno parte integrante del presente contratto.

Art. 7.

QUALIFICHE OPERAI

La classificazione dei lavoratori è stabilita in base alle categorie qui sotto elencate:

I - Operai specializzati:

Sono coloro che, con perizia e capacità, svolgono mansioni di particolare importanza richiedenti una specifica preparazione tecnico-pratica, hanno completa conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione e sanno — ove occorra — interpretare il disegno.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti operai:

assortitore: classifica le tavole alla spedizione (personale di segheria);

attrezzista: provvede alla manutenzione di ogni macchina per la lavorazione del legno, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine, approntando a regola d'arte gli attrezzi relativi;

operatore alle macchine: è il macchinista che ha una conoscenza perfetta della macchina affidatagli e la mette a punto, interpreta il disegno inerente alla lavorazione, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro su materiale non tracciato o anche tracciato e, ove occorra, prepara, affila e salda ferri, lame e coltelli;

bottaio: che costruisce a regola d'arte, a tenuta di liquido, recipienti di qualsiasi tipo e misura;

carradore: che, specializzato nella costruzione e riparazione di carri e carrozze, compie qualsiasi lavoro senza bisogno di guida;

gessatore e pastellista: che provvede alla gessatura di cornici di qualsiasi genere, che sa modellare gli stucchi per cornici, che ha piena conoscenza delle materie usate e che è in grado di provvedere all'attrezzatura e agli stampi occorrenti;

falegname ed ebanista: che con perizia e capacità sa costruire, su materiale non tracciato o anche tracciato, mobili, infissi o modelli per fonderia, portando a termine a regola d'arte ogni lavoro affidatogli, interpretando e, ove occorra, sviluppando schizzi e disegni;

lucidatore, verniciatore, laccatore e doratore: che esegue qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, colorisce e accompagna il legno nelle varie essenze e all'occorrenza compone tinte, lacche, ecc., sia per sé che per gli operai delle categorie inferiori;

intagliatore ed intarsiatore: che, con perizia, esegue su preventivo disegno lavori sia di figura che di ornato in qualsiasi stile;

mastro d'ascia: che esegue la costruzione di tutte le parti in legno di una barca, battello o natante in genere;

Posatore di pavimenti in parchetto: che lavora senza bisogno di alcuna guida (gli aiutanti posatori sono manovali specializzati);

quadrettaio per turaccioli: che avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, esegue con perizia la quadrettatura dei vari tipi di turaccioli;

sceglitori classificatori: di sughero per turaccioli;

addetti alle spaccatrici: per la confezione di piastrelle di agglomerati bianchi di sughero;

tappezziere: che con perizia sviluppa, taglia e prepara il lavoro di tappezzeria e di drappeggio ed esegue qualsiasi lavoro di imbottitura;

tornitore: che conosce ed interpreta il disegno e su di esso esegue lavori complessi oppure su modello esegue lavori complessi;

sediaio: che interpreta e sviluppa il disegno e su di esso esegue, senza alcuna guida, la costruzione di sedie, poltrone e divani;

segantino di segheria: che nelle segherie prepara ed usa seghe, eventualmente salda, affila e strada lame e conosce bene il legname per sceglierlo ed usarlo convenientemente nelle lavorazioni ad esso affidate;

tracciatore e preparatore: che, sulla base del disegno, traccia e prepara il lavoro per gli altri operai;

capo collaudatore di tronchi: per compensato che conosce perfettamente e sceglie e classifica il materiale;

responsabile delle presse: per la produzione del compensato, che calcola pressione e temperatura e, ove richiesto, prepari le varie colle;

tranciatore: di placcaggi e tranciati di legni pregiati che ha la responsabilità delle macchine e della perfetta riuscita della lavorazione;

ausiliari: vetrai, meccanici, fabbri, muratori, elettricisti, stagnini, lattonieri, autisti meccanici, conducenti di caldaie a vapore con patente di secondo grado, ecc.

II - Operai qualificati:

Sono coloro che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio, sanno eseguire a regola d'arte il lavoro ad essi affidato a banco o alle macchine.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti operai:

bottaio: che è addetto ai lavori normali;

carradore: che lavora sotto la guida del direttore dell'azienda o di chi per esso oppure esegue lavori con materiale già tracciato e preparato;

gessatore e pastellista: che provvede alla messa a punto della macchina e alla conseguente gessatura del prodotto o della stampa degli ornati;

falegname ed ebanista: che lavora su materiale già preparato e già tracciato da altri od esegue ogni lavoro per il quale non è richiesta la capacità, la perizia, la conoscenza dei materiali e dei mezzi di lavoro nel grado richiesto agli operai specializzati;

lucidatore, verniciatore, laccatore e doratore: che esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di verniciatura o laccatura o lucidatura o smaltatura o doratura, sotto la guida del datore di lavoro o di chi per esso;

intagliatore ed intarsiatore: che esegue su materiale già tracciato lavori di ornato o di decorazione;

mastro d'ascia: che è adibito alla costruzione di barche, battelli o natanti sotto la vigilanza tecnica del direttore dell'azienda o di chi per esso;

operatore alle macchine: è l'operatore alla macchina ad esso affidata che lavora su materiale già preparato o già tracciato da altri ed esegue lavori per i quali non è richiesta la capacità, la perizia e la conoscenza dei materiali e dei mezzi di lavorazione nel grado richiesto agli operai specializzati: e, ove occorra, cambia lui stesso l'attrezzo già approntato;

operatore alle macchine copiative: che provvede alla tornitura e svuotatura delle forme e dei tacchi per calzature;

sediaio: che, con materiale già tracciato e preparato, o sotto la guida del direttore dell'azienda o di chi per esso, esegue la costruzione di sedie, poltrone e divani;

segantino: che nelle segherie è addetto al taglio del legname per la produzione di segati con seghe a mano o a macchina, prepara ed usa macchine di segheria sotto la guida del direttore dell'azienda o di chi per esso;

tappezziere: che esegue lavori di imbottitura di sedie, divani e poltrone e di rivestimenti di mobili in genere, applicando se del caso galloni e filettature;

tornitore: che esegue a mano lavori semplici sui torni;

ausiliari: vetrai, meccanici, fabbri, muratori, elettricisti, stagnini, lattonieri, autisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di terzo grado.

III - Operai comuni o manovali specializzati:

Sono coloro che svolgono mansioni semplici, ausiliarie e complementari, a mano o a macchina, per cui è richiesta una generica capacità e preparazione pratica, anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti operai.

operatori alle macchine: sono gli addetti alle macchine già attrezzate o coloro che lavorano in ausilio ad operai delle categorie superiori;

lucidatori, verniciatori, laccatori e doratori: sono coloro che eseguono lavori semplici di doratura, verniciatura, lucidatura, laccatura e smaltatura, a mano o a macchina, anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

IV - Manovali comuni:

Sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia o di trasporto di materiali o eventuali altre mansioni che non richiedono alcuna pratica.

V - Operaie di I categoria:

Sono quelle che eseguono i lavori di maggior rilievo per i quali sia richiesta abilità e perizia acquisite attraverso una normale specifica preparazione pratica.

VI - Operaie di II categoria:

Sono quelle addette a lavori a mano o a macchina per i quali sia richiesta una generica competenza e capacità pratica.

VII - Operaie di III categoria:

Sono quelle che in genere compiono lavori di pulizia, di trasporti leggeri o eventuali altre mansioni di carattere elementare.

Le organizzazioni sindacali territoriali provvederanno, ove occorra, al completamento e all'incasellamento delle qualifiche secondo le declaratorie generali delle singole categorie sopra indicate.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani ed i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso (sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda), per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Per quanto riguarda i turni effettuati da donne, l'orario di lavoro qualora superi le 6 ore ma non le 8 ore, dev'essere interrotto da un riposo intermedio della durata complessiva di mezz'ora: qualora superi le 8 ore il riposo intermedio deve avere la durata di almeno un'ora.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 9.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 40 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 10.

SOSPENSIONI DI BREVE DURATA ED INTERRUZIONI DI LAVORO

Ove nella giornata si verifichino, per cause di forze maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità, qualora la direzione dell'Azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà il diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del suo rapporto di lavoro con diritto alle eventuali indennità spettanti in caso di licenziamento, compresa quella relativa al preavviso.

Art. 11.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

La ditta, quando avesse necessità di spostare provvisoriamente il giorno di riposo compensativo prestabilito per un lavoratore, dovrà di norma preavvertirne l'interessato entro il giorno precedente alla vigilia del riposo.

In caso di mancato preavviso ai sensi del precedente comma, il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione della percentuale di lavoro festivo per le ore di lavoro prestate, fermo restando il diritto al godimento del riposo relativo alla stessa settimana.

Inoltre, qualora per effetto di tale provvisorio spostamento il giorno di riposo compensativo venga a coincidere con una festività infrasettimanale o nazionale, il lavoratore interessato avrà diritto al trattamento stabilito dall'art. 13 per dette festività.

Art. 13.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Lunedì di Pasqua (mobile);

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico degli operai nelle ricorrenze di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) valgono le norme di cui alla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 8.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, nei limiti previsti dalla legge, salvi giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario, di regola, non potrà essere abituale.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo di paga della categoria maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'articolo 18, sulla contingenza e sull' eventuale terzo elemento.

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
per le prime due ore, 20 %;
per le ore successive, 25 %;

2) lavoro festivo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi), 35 %;

3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del mattino) non compreso in turni avvicendati, 30 %;

4) lavoro notturno (dalle ore 22 olle ore 6 del mattino) effettuato in turni avvicendati, 10 %;

5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 8), 50 %;

6) lavoro straordinario notturno, 50 %.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo o notturno, sarà calcolata sulla retribuzione globale (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento). Per quanto riguarda la contingenza si conviene di adottare come quota oraria, ai fini del computo delle maggiorazioni di straordinario, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Art. 15.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopra indicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 16.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 17.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano adibite a mansioni di particolare pertinenza degli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà loro corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 18.

LAVORO A COTTIMO

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7 % del minimo di paga base tabellare della categoria. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 7 %, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in dui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiori alla normale.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

Agli operai interessati dovrà essere comunicata per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso tariffario (tariffa di cottimo) corrispondente.

All'operaio che venga passato dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, l'azienda conserverà l'utile di cottimo se rimarranno inalterate le condizioni di lavoro e se sarà a lui richiesto il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 19.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento della retribuzione verrà effettuato a settimana, o a decade, o a quattordicina o a quindicina.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonché il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi delle retribuzioni, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte delle retribuzioni non contestate contro rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Chiarimento a verbale.

Le parti convengono che il pagamento delle retribuzioni potrà essere effettuato anche a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese la azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione stessa.

Art. 20.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta-paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla Direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 21.

FERIE

L'operaio che ha una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento), nella misura di:

dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità: giorni 12;

dal 9° anno di anzianità al 15° anno compiuto: giorni 15;

dal 16° anno in poi di anzianità: giorni 16.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie, quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per la eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata, per ogni giorno di ferie non godute.

Chiarimento a verbale.

Nella ipotesi di ferie collettive si chiarisce che quando l'operaio non usufruisce delle ferie intere per mancanza dell'anzianità di 12 mesi, per i giorni non retribuiti dal datore di lavoro si fa riferimento al deliberato della Cassa Integrazione che ha ammesso l'intervento della stessa.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si fa riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi in servizio presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale, e sempreché ciò comporti la necessità per l'operaio stesso di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sé e la sua famiglia compreso quindi il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto, o una speciale indennità da concordarsi tra le parti caso per caso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, a tutte le relative indennità.

Art. 24.

TRASFERTE

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori del luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

1) Il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;

2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfetario tra la ditta e l'operaio, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effetua;

3) una indennità pari al 50 % della retribuzione oraria normale (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo di lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento: analogo trattamento sarà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

L'indennità di cui sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dello stabilimento ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

Sono del pari esclusi dalla corresponsione dell'indennità predetta gli operai che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dello stabilimento.

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata dell'orario normale di lavoro, all'operaio compete solamente la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato in azienda, oltre, naturalmente, al rimborso delle spese di cui ai punti 1) e 2).

Resta peraltro stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate. In tal caso non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di cui al punto 3) per un tempo pari a quello così indenizzato.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui l'operaio dovrà servirsi.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a tre mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di tre giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro.

Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 26.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Agli operai che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari all' 8 % del minimo tabellare.

Resta demandato alle competenti organizzazioni territoriali di identificare i lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi.

Art. 27.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al D. L. 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo sarà considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti della indennità di licenziamento, sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere di un anno dalla ripresa del servizio.

L'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto sarà l'operaio considerato dimissionario.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 28.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai

di ambo i sessi hanno diritto in occasione di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso previsto al predetto accordo.

In aggiunta al trattamento di cui sopra saranno corrisposte ai lavoratori interessati 8 ore di retribuzione complessiva. Tale maggiore concessione sarà peraltro riassorbita in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 29.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO SUL LAVORO

L'assenza in caso di malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'Azienda entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà fare seguito, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico attestante la malattia.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 12 mesi consecutivi, per un massimo di:

6 mesi, se ha una anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

8 mesi, se ha una anzianità di servizio superiore ai 10 anni compiuti.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 12 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro, potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla indennità di dimissione nella misura prevista nell'art. 41 del presente contratto (100 % dell'indennità di licenziamento).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera, e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori dello stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso procurando le dovute testimonianze.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di:

6 mesi, se ha una anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

8 mesi, se ha una anzianità di servizio superiore ai 10 anni compiuti.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'operaio, rispettivamente con le stesse modalità ed indennità di cui ai comma 7 ed 8 del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 30.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 31.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 32.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia colla dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione.

Art. 33.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate l'operaio può essere punito ai sensi dell'art. 40 (multe o sospensioni) del presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 34.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire la carica di Segretario nelle organizzazioni dei lavoratori (confederali o di categoria, a giurisdizione provinciale, regionale o nazionale) che ne facciano espressamente richiesta alla Direzione dell'Azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 35.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati all'operaio senza l'autorizzazione della direzione dell'Azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato: qualora non lo restituisse in tutto od in parte l'Azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà l'Azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle Organizzazioni territoriali.

L'Azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 36.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'Azienda.

Art. 37.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'Azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

In caso di reclamo o controversia sulla valutazione del danno, verrà seguita la procedura di cui all'art. 49.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 38.

DIVIETI

Durante l'orario di lavoro e negli ambienti di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quelle in cui è regolamentare assunto, salvo il caso di sospensioni di lavoro senza trattamento economico.

E' proibito all'operaio di eseguire nell'interno dello stabilimento lavori per conto proprio e per conto terzi. L'operaio che commette tale mancanza, incorre nella applicazione del relativo provvedimento disciplinare ed è tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda.

Art. 39.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio alle norme del presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza:

a) con il richiamo verbale;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga base contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 41.

Art. 40.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b)* e *c)* dell'articolo precedente all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 33 (assenze) o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) alterchi con i compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 41.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE SENZA PREAVVISO E SENZA INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La direzione potrà infliggere il provvedimento di cui trattasi all'operaio che commetta infrazioni di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 40 (multe e sospensioni).

Comunque rientrano nelle infrazioni di cui sopra le seguenti:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) azioni che provochino all'azienda grave nocumento morale o materiale o azioni delittuose o che costituiscono delitto a termine di legge;

c) contravvenzione al divieto di fumare in quei luoghi ove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali;

d) guasti o danneggiamenti volontari ai materiali dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) furto nello stabilimento;

f) rissa nell'interno dello stabilimento;

g) trafugamento o rivelazione di schizzi, disegni o documenti tecnici o amministrativi;

h) esecuzione per proprio conto di lavoro presso clienti dell'azienda dalla quale l'operaio dipende, senza autorizzazione scritta della Direzione dell'azienda stessa;

i) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, nonchè abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali di lavorazione o, comunque, compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

l) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 40 (multe e sospensioni) che abbiano dato luogo nell'anno a due provvedimenti di sospensione.

Art. 42.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 41 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 43.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'articolo 41 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, la indennità di licenziamento verrà così corrisposta:

I) per l'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1945, nella misura di 16 ore di retribuzione per ogni anno di servizio prestato e per quella maturata dal 1° luglio 1945 al 30 giugno 1948 nella misura di 24 ore di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;

II) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 30 giugno 1948, nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi due anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il secondo e sino al quinto compiuti;

c) 8 giorni (64 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e sino al dodicesimo compiuti;

d) 11 giorni (88 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il dodicesimo e sino al diciottesimo compiuti;

e) 14 giorni (112 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il diciottesimo anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1948.

Le frazioni si computeranno in dodicesimi con esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga base sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento nonchè sul rateo di gratifica natalizia (8%). Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 18.

Art. 44.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà un'indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali dell'indennità di licenziamento prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'articolo 43 del presente contratto:

a) 50% dopo il 2° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% dell'indennità di licenziamento in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ai sensi dell'articolo 29, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di licenziamento di cui all'art. 43 sarà corrisposta in base alle disposizioni dell'art. 2122 C.C.

Art. 46.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'Azienda dovrà rilasciare all'operaio, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'operaio stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 47.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi (come: occhiali, maschere, zoccoli ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo, si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 48.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'Azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 50.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 51.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni Interne si fa riferimento alle disposizioni dell'accordo interconfederale che regola la materia.

Art. 52.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti di lavoro vigenti nel settore dell'industria del legno e del sughero, compresi quelli localmente stipulati ad integrazione dei precedenti contratti nazionali di lavoro di categoria, conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto ed avranno la durata in ciascuno di essi prevista.

Art. 53.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'operaio attualmente in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 54.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 19 giugno 1959 ed avrà durata sino alla data del 31 dicembre 1961. Esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata con R.R. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

Art. 55.

DISPOSIZIONI FINALI

Qualora dalla Federazione Italiana Lavoratori del Legno dell'Edilizia e delle Industrie Affini, dalla Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini e dalla Federazione Nazionale Edili Affini e del Legno, siano concordate con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto tra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A (1)

UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	192,50	187 —	165,50	172,50	168 —	147,50	122 —	163,50	152,50	120,50	95 —	153,50	143 —	113,50	79 —
Torino	188,50	183 —	162 —	169 —	164 —	144,50	119 —	160 —	149,50	118 —	93 —	150 —	140 —	111 —	77 —
Genova	186,50	181,50	160,50	167,50	162,50	142,50	118 —	158,50	148 —	117 —	92,50	149 —	139 —	109,50	76,50
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	185,50	180,50	160 —	167 —	162 —	142 —	117,50	158 —	147,50	116,50	92 —	148 —	138,50	109,50	76 —
Situazione extra: Varese	187,50	182,50	161,50	168,50	163,50	143,50	119 —	159,50	149 —	117,50	93 —	150 —	140 —	111 —	77 —
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	179 —	174 —	154 —	160,50	156 —	137 —	113,50	152 —	142 —	112,50	88 —	142,50	133,50	105,50	73,50
Situazioni extra:															
Crema	190,50	185 —	164 —	171 —	166,50	146 —	120,50	162 —	151 —	119,50	94 —	152 —	142 —	112,50	78,50
Sondrio	184,50	179,50	159 —	165,50	161 —	141 —	117 —	157 —	146,50	115,50	91,50	147,50	137,50	108,50	75,50
Trieste	180,50	175 —	155,50	162 —	157,50	138 —	114,50	153 —	143 —	113 —	89,50	143,50	134,50	106,50	74 —
Verbania	182 —	176,50	157 —	163,50	159 —	139,50	115,50	154,50	144,50	114 —	90 —	145,50	136 —	107 —	74,50
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	175,50	170,50	151 —	158 —	153 —	134,50	111,50	149,50	139,50	110 —	86,50	140 —	130,50	103,50	72 —
Situazione extra: Biella	187,50	182,50	161,50	169 —	163,50	143,50	119 —	159,50	149 —	117,50	93 —	150 —	140 —	111 —	77 —
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	173 —	168,50	149 —	155,50	150,50	132 —	109,50	147 —	137 —	108 —	85 —	137,50	128,50	101,50	71 —
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	169,50	164,50	146 —	151 —	147 —	129 —	106,50	142,50	133,50	105 —	83 —	133,50	124,50	98,50	69 —
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	167,50	163 —	144,50	149,50	145,50	127,50	105,50	141 —	131,50	104 —	82 —	132 —	123,50	97,50	68 —
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	163,50	159 —	141 —	146,50	142 —	125 —	103,50	138 —	128,50	102 —	80,50	128,50	120 —	95 —	66 —
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	160,50	156 —	138 —	143 —	139 —	122,50	101,50	135 —	126 —	100 —	78,50	126 —	117,50	93 —	64,50
Situazione extra: Valdarno	165,50	161 —	142,50	148 —	143,50	126,50	104,50	139,50	130,50	103 —	81,50	130 —	122 —	96 —	67,50
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	154,50	150 —	133,50	137 —	132,50	116,50	96,50	123,50	120 —	95 —	75 —	120 —	112,50	89 —	62 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	156 —	151,50	134,50	137,50	134 —	117,50	97 —	120,50	121 —	95,50	75,50	120,50	113 —	89,50	62 —
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	149,50	145,50	128,50	132 —	128,50	113 —	93,50	124,50	116 —	92 —	72,50	115 —	107,50	85 —	59,50
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	144,50	140 —	124,50	127,50	124 —	109 —	90,50	120 —	112 —	88 —	70 —	111,50	104 —	82 —	57,50
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	136,50	132,50	117,50	120,50	117,50	103 —	85,50	113,50	106 —	83,50	66 —	105 —	98 —	78 —	54 —

(1) Mobili - Infissi e avvolgibili - tappezzieri - bigliardi - carpenteria navale - carri e carrozze - botti e fusti dogati - articoli sportivi - pipe - tranciati e compensati - aste dorate - seliame curvato comune e di serietorserie - articoli da disegno - articoli sanitari e igienici - ghiacciaie in serie - forme per calzature - tacchi e cambrioni.

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO B (1)

UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	191 —	185,50	164 —	171,50	168,50	[illegible]	121 —	162,50	151,50	119,50	94,50	152 —	142 —	113 —	78,50
Torino	186,50	181,50	161 —	163 —	162,50	149 —	118,50	159 —	143,50	117 —	92,50	149 —	139 —	110 —	76,50
Genova	185 —	180 —	159,50	166,50	161,50	141,50	117,50	157,50	147 —	116 —	91,50	148 —	138 —	109 —	76 —
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	184 —	179 —	158,50	165,50	160,50	141 —	117 —	157 —	146,50	115,50	91 —	147 —	137,50	103,50	75,50
Situazione extra:															
Varese	180 —	181 —	160,50	167,50	162,50	142,50	118 —	158,50	148 —	117 —	92 —	148,50	139 —	109,50	76,50
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	178 —	172,50	152,50	159,50	154,50	130 —	113 —	151 —	141 —	111,50	87,50	141,50	132 —	104,50	73 —
Situazioni extra:															
Crema	189,50	184 —	162,50	170 —	164,50	[illegible]	119,50	161 —	150 —	118,50	93,50	151 —	141 —	111,50	78 —
Sondrio	183 —	178 —	157,50	164,50	159,50	140 —	116 —	156 —	145,50	115 —	90,50	146,50	136,50	108 —	75 —
Trieste	179 —	174 —	154 —	160,50	156 —	137 —	113,50	152 —	142 —	112,50	88 —	142,50	133,50	105,50	73,50
Verbania	180,50	175,50	155,50	162 —	157,50	138,50	114,50	153,50	143 —	113,50	89,50	144,50	135 —	106,50	74 —
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	174 —	169 50	150 —	156,50	152 —	[illegible]	111 —	148 —	138,50	109 —	86 —	139 —	130 —	103 —	71,50
Situazione extra:															
Biella	186 —	181 —	160,50	167,50	162,50	142,50	118 —	158,50	148 —	117 —	92 —	148,50	139 —	109,50	76,50
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	171,50	167 —	148 —	153,50	140,50	131 —	108,50	146 —	136 —	107,50	84,50	136,50	127,50	101 —	70,50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	168 —	163 —	145 —	150 —	140 —	128 —	106 —	141,50	132 —	104,50	82,50	132 —	124 —	97,50	68,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	166,50	161,50	143 —	148,50	144,50	126,50	105 —	140 —	130,50	103,50	81,50	131 —	122,50	96,50	67,50
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	162,50	158 —	140 —	145,50	141 —	124 —	102,50	137 —	128 —	101 —	79,50	127,50	110 —	94,50	65,50
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	159 —	154,50	137 —	142 —	138 —	121 —	100,60	134 —	125 —	98,50	78 —	125 —	116,50	92,50	64 —
Situazione extra:															
Valdarno	164,50	160 —	141,50	147 —	142,50	[illegible]	104 —	138,50	129,50	102,50	81 —	120 —	120,50	95,50	67 —
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	153,50	149 —	132 —	136 —	[illegible]	118 —	96 —	128 —	119 —	94,50	74 —	119 —	111,50	88 —	61,50
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	154,50	150,50	133,50	137 —	132,50	116,50	96,50	128,50	120 —	95 —	75 —	120 —	112,50	89 —	62 —
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	148,50	144,50	127,50	131 —	127,50	112 —	93 —	123,50	115 —	91 —	71,50	114,50	106,50	84,50	59 —
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	143 —	139 —	123,50	127 —	123 —	108 —	89,50	119 —	111,50	87,50	69,50	110 —	103 —	81,50	57 —
ZONA XII															
Caltanissetta, Enna, Reggio, Calabria	135,50	131,50	116,50	120 —	116,50	102,50	84,50	113 —	105 —	83 —	65,50	104,50	97,50	77 —	53,50

(1) Lavorazione del sughero - segherie per la produzione di tavolame squadrati e trucioli - pavimenti in legno (esclusa la posa in opera) - lavorazione del giunco.

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO C (1)

UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-80 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	189,50	184 —	163 —	170 —	165 —	145,50	120 —	161 —	150,50	118,50	93,50	151 —	141 —	112 —	78 —
Torino	185 —	180,50	159,50	166,50	161,50	142 —	117,50	157,50	147,50	116 —	91,50	148 —	138 —	109 —	76 —
Genova	183,50	178,50	158 —	165 —	160 —	140,50	116,50	156,50	146 —	115 —	91 —	146,50	137 —	108 —	75,50
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	183 —	178 —	157,50	164 —	159,50	140 —	116 —	156 —	145,50	114,50	90,50	146 —	136,50	107,50	75 —
Situazione extra:															
Varese	185 —	180 —	159 —	166,50	161 —	141,50	117 —	157,50	147 —	116 —	91,50	147,50	138 —	109 —	75,50
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	176 —	171,50	151,50	158,50	153,50	135 —	112 —	150 —	140 —	111 —	87 —	140,50	131 —	104 —	72,50
Situazioni extra:															
Crema	187,50	182,50	161,50	168,50	163,50	143,50	119 —	159,50	149 —	117,50	93 —	149,50	140 —	111 —	77 —
Sondrio	182 —	176,50	156,50	163 —	158,50	139 —	115,50	154,50	144,50	114 —	90 —	145 —	135,50	107 —	74,50
Trieste	178 —	172,50	152,50	159,50	154,50	136 —	113 —	151 —	141 —	111,50	87,50	141,50	132 —	104,50	73 —
Verbania	179,50	174 —	154 —	161 —	156,50	137,50	114 —	152,50	142 —	112,50	89 —	143 —	134 —	105,50	73,50
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	173 —	168 —	149 —	155,50	150,50	132,50	109,50	147 —	137,50	108,50	85,50	138 —	129 —	102 —	71 —
Situazione extra:															
Biella	185 —	180 —	159 —	166,50	161 —	141,50	117 —	157,50	147 —	116 —	91,50	147,50	138 —	109 —	76 —
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	170,50	165,50	147 —	152,50	148,50	130 —	107,50	144,50	135 —	106,50	84 —	135,50	126,50	100,50	70 —
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	167 —	162 —	143 —	149 —	145 —	127 —	105 —	140,50	131 —	103,50	82 —	131 —	123 —	97 —	68 —
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	165 —	160,50	142 —	147,50	143 —	126 —	104 —	139 —	130 —	102,50	81 —	130 —	122 —	96 —	67 —
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	161,50	157 —	139 —	144,50	139,50	123 —	102 —	136 —	127 —	100,50	79 —	126,50	118 —	93,50	65 —
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	158 —	153,50	136 —	141 —	137 —	120 —	100 —	132,50	124,50	98 —	77 —	124 —	116 —	92 —	63,50
Situazione extra:															
Valdarno	163 —	159 —	140,50	146 —	141,50	124,50	103 —	137,50	128,50	101,50	80 —	128 —	119,50	94,50	66 —
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	152 —	148 —	131 —	135 —	130,50	115 —	95 —	127 —	118,50	93,50	73,50	118 —	110 —	87 —	61 —
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	153,50	149 —	132 —	136 —	131,50	116 —	96 —	128 —	119 —	94,50	74 —	119 —	111,50	88 —	61,50
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	147,50	143 —	127 —	130 —	126,50	111,50	92 —	122,50	114,50	90,50	71 —	113,50	106 —	84 —	58,50
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	142 —	138 —	122,50	126 —	122,50	107 —	89 —	118 —	110 —	87 —	69 —	109 —	102,50	81 —	56,50
ZONA XII															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	134,50	130,50	116 —	110 —	115,50	102 —	84 —	112 —	104,50	82,50	65 —	103,50	96,50	76,50	53,50

(1) Cesti e rivestimenti damigiane e fiaschi - zoccolame e fondi per calzature - imballaggi comuni.

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A (1)

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA O:												
Milano	145 —	121,25	114,25	101,25	137 —	115 —	102 —	88,75	128,75	108,50	96,75	77,75
Torino	141,75	118,75	112 —	99 —	134,25	112,50	100 —	86,75	126 —	106,25	94,75	75,75
Genova	140,50	117,75	111 —	98 —	133 —	111,50	98,75	86 —	124,75	105,25	93,75	75,25
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	140 —	117,25	110,25	97,75	132,25	111 —	98,25	85,50	124,25	104,50	93,25	74,75
Situazione extra: Varese	141,50	118,50	111,75	98,75	134 —	112,25	99,75	86,50	125,50	105,75	94,50	75,50
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	134,75	113 —	106,50	96,25	127,75	107 —	95 —	82,50	119,75	101 —	90 —	72,25
Situazioni extra: Crema	143,50	120,25	113,25	100,25	135,75	113,75	101 —	87,75	127,75	107,50	96 —	76,75
Sondrio	139,25	116,50	109,50	97 —	131,50	110,25	97,75	85 —	123,50	104 —	92,75	74,50
Trieste	135,75	113,75	107,25	95 —	128,50	107,75	95,75	83,25	120,50	101,75	90,75	72,75
Verbania	137 —	114,75	108,25	95,75	130,75	108,75	96,50	84 —	122 —	102,50	91,50	73,50
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	132,25	111 —	104,25	92,25	125 —	104,75	93 —	81 —	117,50	98,75	88,25	70,75
Situazione extra: Biella	141,50	118,50	111,75	98,75	134 —	112,25	99,75	86,50	125,75	106 —	94,50	75,50
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	130 —	109 —	102,75	91 —	123 —	103 —	91,50	79,50	115,25	97 —	86,50	69,50
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	126,75	106,25	100,25	88,75	120,50	100,50	89 —	77,25	112 —	94,25	84,25	67,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	125,50	105,25	99 —	87,50	118,50	99,25	88 —	76,50	110,75	93,25	83,25	66,75
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	122,75	102,75	96,75	85,75	115,50	97 —	86 —	74,75	107,75	90,75	81 —	64,75
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	120 —	100,75	94,75	84 —	113,25	95 —	84,25	73,25	105,75	89 —	79,50	63,50
Situazione extra: Valdarno	124,25	104 —	98 —	86,75	117,25	98,25	87 —	75,75	109,25	92 —	82 —	65,75
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	114,50	96 —	90,50	80 —	108 —	90,50	80,25	69,75	100,75	84,75	75,50	60,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	115,50	96,75	91,25	80,75	108,75	91,25	81 —	70,25	101,50	85,25	76,25	61,25
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	111 —	92,75	87,50	77,75	104 —	87,25	77,25	67,50	96,50	81,25	72,75	58,25
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	107,25	89,75	84,50	74,75	100,50	84,25	74,75	65 —	93 —	78,50	70 —	56,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	101,50	85 —	80 —	70,75	95,25	79,75	70,75	61,75	88 —	74,25	66,25	53 —

(1) Mobili - infissi e avvolgibili - tappezzieri - bigliardi - carpenteria navale - carri e carrozze - botti e fusti dogati - articoli sportivi - pipe - tranciati e compensati - aste dorate - sediame curvato comune e di serie - tornerie - articoli da disegno - articoli sanitari e igienici - ghiacciaie in serie - forme per calzature - tacchi e carrarini.

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO B (1)

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria superiore 20 anni	1ª Categoria 18-20 anni	1ª Categoria 16-18 anni	1ª Categoria inferiore 16 anni	2ª Categoria superiore 20 anni	2ª Categoria 18-20 anni	2ª Categoria 16-18 anni	2ª Categoria inferiore 16 anni	3ª Categoria superiore 20 anni	3ª Categoria 18-20 anni	3ª Categoria 16-18 anni	3ª Categoria inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	144 —	120,50	113,50	100,50	136,25	114 —	101,25	88 —	128 —	107,50	96 —	76,75
Torino	140,75	118 —	111,25	98,25	133,25	111,75	99 —	86 —	125 —	105,25	93,75	75,25
Genova	139,50	117 —	110 —	97,50	132 —	110,75	98 —	85,25	124 —	104,25	93 —	74,50
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	139 —	116,50	109,50	97 —	131,25	110 —	97,75	85 —	123,50	103,75	92,75	74,25
Situazione extra: Varese	140,50	117,75	111 —	98 —	133 —	111,50	98,75	85,75	124,75	104,75	93,75	75 —
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	134 —	112 —	105,75	93,25	126,50	106,25	94,25	81,75	119 —	100,25	89,50	71,50
Situazione extra: Crema	142,50	119,25	112,50	99,75	134,75	113 —	100,25	87 —	126,50	106,75	95,25	76,25
Sondrio	137,75	115,50	108,75	96,50	130,50	109,50	97 —	84,50	122,75	103,25	92 —	73,75
Trieste	134,75	113 —	106,50	94,25	127,75	107 —	95 —	82,50	119,75	101 —	90 —	72,25
Verbania	136 —	114 —	107,50	95 —	128,75	108 —	95,75	83,50	120,75	101,75	91 —	73 —
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	131,25	109,75	103,50	91,75	124,25	104 —	92,25	80,25	116,75	98,25	87,50	70,25
Situazione extra: Biella	140,50	117,75	111 —	98 —	133 —	111,50	98,75	86 —	124,75	105,25	93,75	75 —
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	129,25	108,25	102 —	90,25	122,25	102,25	90,75	79 —	114,25	96,25	86 —	69 —
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	125,75	105,50	99,25	87,75	118,75	99,75	88,25	76,75	111,25	93,50	83,50	67 —
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	124,50	104,25	98,25	87 —	117,50	98,50	87,25	76 —	109,75	92,50	82,50	66 —
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	122 —	102 —	96 —	85 —	114,75	96,25	85,25	74,25	107 —	90,25	80,50	64,50
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	119,25	100 —	94,25	83,25	112,50	94,25	83,75	72,75	104,75	88 —	78,75	63,25
Situazione extra: Valdarno	123,50	103,25	97,25	86 —	116,50	97,50	86,50	75,25	108,25	91,25	81,50	65,25
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	113,75	95,50	89,75	79,50	107,25	90 —	79,75	69,25	100 —	84,25	75 —	60 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	114,50	96 —	90,50	80 —	108 —	90,50	80,25	69,75	100,75	84,75	75,50	60,50
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	110 —	92,25	87 —	76,75	103,25	86,75	76,75	67 —	95,75	80,75	72,25	57,75
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	106,50	89,25	84 —	74,25	100 —	83,75	74,25	64,50	92,50	78 —	69,50	55,75
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	100,75	84,25	79,50	70,25	94,50	79,25	70,25	61,25	87,50	73,75	65,75	52,75

(1) Lavorazione del sughero - segherie per la produzione di tavolame squadrato e trucioli - pavimenti in legno (esclusa la posa in opera) - lavorazione del giunco.

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO C (1)

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	142,75	119,50	112,75	99,75	135,25	113,25	100,50	87,25	126,75	106,75	95,50	76,25
Torino	139,75	117 —	110,25	97,50	132 —	111 —	98,25	85,50	124 —	104,50	93,25	74,75
Genova	138,50	115,75	109,25	96,75	131 —	109,75	97,50	84,75	123 —	103,50	92,25	74 —
ZONA I: Como, Firenze, Roma	137,75	115,25	108,75	96,25	130,50	109,25	97 —	84,25	122,50	103 —	92 —	73,75
Situazione extra: Varese	139,50	116,75	109,75	97,25	131,75	110,75	98 —	85,25	123,75	104,25	93 —	74,50
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	133 —	111,25	104,75	92,75	125,75	105,50	93,25	81,25	118 —	99,25	88,75	71 —
Situazione extra: Crema	141,50	118,50	111,75	98,75	134 —	112,25	99,75	86,50	125,50	105,75	94,50	75,50
Sondrio	137 —	114,75	108 —	95,75	129,75	108,50	96,50	83,75	121,75	102,50	91,50	73,25
Trieste	134 —	112 —	105,75	93,25	123,50	106,25	94,25	81,75	119 —	100,25	89,50	71,50
Verbania	135 —	113,25	106,75	94,50	128 —	107,25	95 —	82,50	120 —	101 —	90,25	72,25
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	130,25	109 —	102,75	91 —	123,25	103,25	91,75	79,75	115,75	97,50	87 —	69,75
Situazione extra: Biella	139,50	116,75	109,75	97,25	131,75	110,75	98 —	85,25	123,75	104,25	93 —	74,50
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	128,25	107,25	101,25	89,50	121 —	101,75	90,25	78,50	113,50	95,75	85,25	68,50
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	125 —	104,50	98,50	87,25	117,75	98,75	87,50	76,25	110 —	92,75	82,75	66,25
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,75	103,50	97,50	86,25	113,75	97,75	86,75	75,25	109 —	91,75	82 —	65,50
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,75	101,25	95,60	84,50	113,75	95,50	84,75	73,75	106,25	89,50	79,75	64 —
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	118,25	99 —	93,25	82,50	111,50	93,50	82,75	72,25	104 —	87,50	78,25	62,75
Situazione extra: Valdarno	122,50	102,50	96,50	85,50	115,25	96,75	85,75	74,75	107,50	90,50	80,75	64,75
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	113 —	94,75	89,25	79 —	106,50	89,25	79,25	68,75	99 —	83,50	74,50	59,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,75	95,50	89,75	79,50	107,25	90 —	79,75	69,25	100 —	84,25	75 —	60 —
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109,25	91,50	86,25	76,25	102,50	86 —	76,25	66,25	95,25	80 —	71,25	57,25
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,50	88,25	83,25	73,75	99 —	83,25	73,75	64 —	91,75	77,25	69 —	55,25
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	100 —	83,75	79 —	69,75	93,75	78,75	69,75	60,50	86,75	73,25	65,25	52,25

1) Cestai e rivestimenti damigiane e fiaschi - zoccolame e fondi per calzature - imballi comuni.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI DELLE INDUSTRIE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E DEL SUGHERO

(*testo aggiornato a seguito dell'accordo collettivo nazionale 21 luglio 1959*)

DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'accordo per la revisione del contratto nazionale di lavoro per gli impiegati delle industrie dei prodotti del legno e del sughero, è stato stipulato il 21 luglio 1959 tra le organizzazioni nazionali così costituite:

la FEDERAZIONE ITALIANA DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO E DEL SUGHERO rappresentata dal Presidente cav. del lavoro *Alessandro Colli* assistito dal dott. *Teodoro Albanese* e da una commissione composta dei sigg.: *Achille Rossi, Giuseppe Moncosu, Mario Jori, Carlo Pistoia, Aldo Rava, Dino Stefani, Augusto Mussato, Mario Ricci, Antonio Petracco, Renato Gressani, Italo Ramorino, Franco Del Guerra, Elbano Bettini, Nicolò Tucci, Mario Giovene, Vincenzo Borrello,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'avv. *Antonio Zanini;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.) rappresentata dal Segretario Generale dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari sigg.: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e dai Segretari Nazionali sigg.: *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra,* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del dott. *Paolo Cavezzali,* Segretario Confederale e del sig. *Mario Pinna;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI AFFINI E DEL LEGNO (F.E.N.E.A.L.) rappresentata dal Segretario responsabile dott. *Giordano Gattamorta,* dal dott. *Natale Petitti* della Segreteria Nazionale e dal sig. *Cervellera Nicola* del Comitato Direttivo, con l'assistenza della U.I.L. nella persona del dott. *Raffaele Vanni* Segretario Confederale.

Identico accordo è stato stipulato, sotto la stessa data, fra la Federazione Italiana Industrie del Legno e del Sughero e la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno Artistiche e Varie (C.I.S.N.A.L.).

A seguito delle modifiche apportate col predetto accordo, il testo del contratto nazionale risulta aggiornato come segue, con decorrenza 1° luglio 1959.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica alle Aziende esercenti le attività di produzione sotto elencate:

Mobili - Infissi, serramenti e avvolgibili - Tappezzerie - Bigliardi - Carpenteria e carpenteria navale - Carri e carrozze - Botti e fusti dogati - Articoli sportivi - Tranciati e compensati - Pipe e abbozzi per pipe - Cornici - Aste dorate e comuni - Sediame comune curvato - Torneria - Articoli da disegno e didattici - Articoli igienico-sanitari - Articoli casalinghi Ghiacciaie - Mobili ed articoli vari di arredamento in legno giunco e vimini - Pavimenti in legno e relativa posa in opera quando effettuata dalle stesse ditte produttrici - Forme per calzature - Tacchi - Cambrioni - Ceppi per zoccoli e fondi per calzature - Imballaggi e cesti di legno - Rivestimenti fiaschi e damigiane - Manici da frusta - Bastoni - Segherie - Agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.) per uso edilizio o altro - Pannelli e prodotti in genere di legno sfibrato e ricostituito - Manufatti di legno in genere - Trattamento e conservazione del legno - Farina e lana di legno - Manufatti, granulati e agglomerati di sughero.

Sono escluse dall'applicazione del presente contratto quelle segherie che per la loro organizzazione tecnica costituiscono, nel ciclo completo della produzione aziendale, un complemento di altre lavorazioni forestali (asciati - traverse - pali - puntelli - carbone, ecc.).

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che per le segherie di cui al precedente capoverso sarà provveduto con contratto a parte.

TABELLA DEGLI STIPENDI

I minimi di stipendio mensile — riportati nelle due tabelle allegate al presente contratto del quale formano parte integrante — sono quelli risultanti dai minimi di cui al precedente contratto 22 novembre 1956 maggiorati del 6,50 per cento, con arrotondamento alle 50 lire superiori.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria alla quale l'impiegato viene assegnato a norma dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda e offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemerenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre aziende.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 36 si considera come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste ed esplicate:

1ª *Categoria, tecnici-amministrativi*. — Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *Categoria, tecnici-amministrativi*. — Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *Categoria, tecnici-amministrativi*:

gruppo A - Appartengono al gruppo A della 3ª categoria gli impiegati con mansioni d'ordine;

gruppo B - Appartengono al gruppo B della 3ª categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato e il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato a categoria inferiore alla 2ª.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali, però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª o 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla 1ª categoria e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc., non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti la categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con categorie di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto «ex novo» con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni 3 anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia ciascuna ora di lavoro prestato oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue, verrà compensata, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione del 50% della quota oraria di retribuzione globale.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli ultimi giorni della settimana, purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai della officina, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno (feriale) . .	25%
lavoro straordinario notturno (feriale) . .	50%
lavoro notturno compreso in turni avvicendati	15%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%
lavoro in giorni festivi	50%
lavoro straordinario festivo	60%
lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui allo art. 28 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 10 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo compensativo;

b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) 1° gennaio (Capo d'Anno);
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
(Ascensione) mobile;
(Corpus Domini) mobile;
29 giugno (S. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (S. Natale);
26 dicembre (S. Stefano);
(Lunedì di Pasqua) mobile;

d) la ricorrenza del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti *b*), *c*) e *d*) del primo comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 13.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 14.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 15.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dello impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di anzianità, al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 16.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventualità indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi allo impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 17.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 19.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo della indennità di anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono contemplate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si riporta in calce l'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 1 - legge 10-6-1940: Agli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza nelle Forze Armate, che risultino all'atto del richiamo alle dipendenze dei datori di lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, è dovuta:

a) *per i primi due mesi una indennità pari alla retribuzione;*

b) *successivamente a tale periodo e sino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiegato, una indennità mensile pari alla differenza tra i due trattamenti.*

L'indennità di cui alla lettera a) *non può essere concessa, nel periodo di un anno, che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mese.*

In favore degli impiegati su indicati sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia e per altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo, e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari, nella misura spettante al momento di esso, salve le variazioni conseguenti a modifiche nel loro stato di famiglia.

Gli impiegati su indicati hanno diritto alla conservazione del posto. Il tempo passato in servizio militare deve essere computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In

mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) sei mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

b) nove mesi per anzianità di servizio oltre tre anni e fino a sei anni compiuti;

c) dodici mesi per anzianità di servizio oltre i sei anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per l'anzianità di cui al punto *a*):

intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto *b*):

intera retribuzione globale per i primi 3 mesi: metà retribuzione globale per i sei mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto *c*):

intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per gli otto mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrispondere all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di cui alle leggi 26 agosto 1950, n. 860 e 23 maggio 1951 n. 394 sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve corrispondere all'impiegata durante il periodo di conservazione del posto l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per il 5° e 6° mese.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 21 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 24.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 25.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 15 lavorativi in caso di anzianità da 1 a 2 anni;

giorni 20 lavorativi in caso di anzianità da oltre 2 anni e sino a 8 anni;

giorni 25 lavorativi in caso di anzianità da oltre 8 anni e sino a 18 anni;

giorni 30 lavorativi in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno dalla località ove trascorreva le ferie, il trattamento previsto dall'art. 16 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo dà diritto al compenso per le ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'annata l'impiegato non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno della assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 26.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso la azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 27.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà a termini di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50% degli scatti di cui alla parte prima del presente comma.

Il passaggio dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Norma transitoria.

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 14 giugno 1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto — consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3) e 12 giugno 1954 (art. 8):

Categorie	ex I Zona		ex II Zona		ex III Zona		ex IV Zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª Categoria	2770	2 70	2690	2690	2610	2610	2560	2560
2ª »	1920	1630	1870	1600	1820	1550	1790	1550
3ª » Gruppo A	1260	1090	1230	1060	1200	1040	1180	1020
3ª » Gruppo B	970	840	950	820	930	800	910	790

Art. 28.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del merito e dell'età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti *a*) e *c*) si divide lo stipendio stesso rispettivamente per 25 (venticinque) e per 175 (centosettantacinque).

Chiarimento a verbale:

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza, si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 29.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 30.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di danaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 31.

MENSA

Tenendo conto della varietà delle situazioni in atto che rendono difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti o le indennità sostitutive finora corrisposte agli impiegati; salva la facoltà di eventuali accordi locali o aziendali.

Art. 32.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore a sua volta; non potrà con speciali convenzioni restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma.

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni:

e) licenziamento con indennità di anzianità ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*) (ad esempio non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 32 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 34.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra, 1 anno;

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio, almeno per 6 mesi, presso reparti mobilitati in zona di operazione o ad essi parificati a norma di legge, 6 mesi;

3) decorati al valore, decorati dell'ex Ordine militare di Savoia (secondo la denominazione odierna), promossi per merito di guerra, feriti di guerra, 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve, a norma dell'art. 1 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare, nonchè integrata dalla prova di mancato godimento precedente.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
oltre i 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e ½	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del rapporto di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilte dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 33 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1945 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 2 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1946 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano evere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 38 del presente contratto.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 36:

50% per azianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e del 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 21, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 38.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza le aziende si atterranno alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria, e del contratto collettivo 31 luglio 1938 per il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli artt. 35 e 36 fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 38 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708 ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

CERTIFICATO DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato, che ne rilascierà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 41.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei Delegati di impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 42.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità è del godimento delle ferie.

Art. 43.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi Confederali, delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Provinciali e Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli Industrali, alla azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 44.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e la applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 45.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascuno impiegato.

Art. 46.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 47.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1959 ed avrà durata sino alla data del 31 dicembre 1961. Il contratto stesso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto da una delle parti 3 mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con R.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

TABELLE DEGLI STIPENDI MINIMI MENSILI

UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat. superiore 21 anni	2ª Categoria superiore 21 anni	2ª Categoria inferiore 21 anni	3ª Categoria A superiore 21 anni	3ª Cat. A 20-21 anni	3ª Cat. A 19-20 anni	3ª Cat. A 18-19 anni	3ª Cat. A 17-18 anni	3ª Cat. A 16-17 anni	3ª Cat. A inferiore 16 anni	3ª Categoria B superiore 21 anni	3ª Cat. B 20-21 anni	3ª Cat. B 19-20 anni	3ª Cat. B 18-19 anni	3ª Cat. B 17-18 anni	3ª Cat. B 16-17 anni	3ª Cat. B inferiore 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	78.300	58.950	51.150	43.900	42.100	40.500	[illegible]	31.950	29.750	24.500	37.200	35.500	34.550	32.300	27.300	25.700	20.600
Torino	76.600	57.600	49.950	42.950	41.250	39.350	[illegible]	31.350	29.100	24.000	36.350	34.750	33.700	31.550	26.750	25.150	20.050
Genova (a)	75.850	57.150	49.550	42.500	40.900	39.200	[illegible]	31.100	28.800	23.750	36.000	34.400	33.450	31.350	26.450	24.950	19.850
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	75.550	56.850	49.350	42.300	40.600	39.100	[illegible]	30.900	28.650	23.650	35.900	34.300	33.250	31.250	26.350	24.850	19.850
situazione extra:																	
Varese	76.400	57.500	49.850	42.850	41.150	39.650	[illegible]	31.250	29.000	24.000	36.350	34.650	33.700	31.550	26.650	25.050	20.050
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	72.750	54.800	47.500	40.800	39.200	37.600	34.050	29.350	27.600	22.800	34.650	33.050	32.100	30.050	25.350	24.000	19.100
situazione extra:																	
Crema	77.450	58.350	50.600	43.500	41.750	40.050	[illegible]	31.750	29.400	24.300	36.750	35.150	34.200	31.950	27.100	25.500	20.250
Sondrio	75.000	56.500	49.000	42.100	40.400	38.600	[illegible]	30.300	28.450	23.450	35.700	34.100	33.050	31.000	26.200	24.650	19.600
Trieste	73.300	55.250	47.950	41.150	39.550	37.950	34.350	30.050	27.800	22.900	34.850	33.250	32.300	30.250	25.600	24.100	19.200
Verbania	74.050	55.800	48.400	41.550	39.850	38.250	[illegible]	30.250	28.150	23.150	35.150	33.550	32.600	30.600	25.900	24.300	19.400
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli	71.400	53.750	46.650	40.050	38.450	37.000	34.000	29.200	27.100	22.400	34.000	32.400	31.450	29.550	24.950	23.450	18.750
situazione extra:																	
Biella	76.400	57.500	49.850	42.850	41.150	39.550	[illegible]	31.250	29.000	24.000	36.350	34.650	33.700	31.550	26.650	25.050	20.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	53.000	45.950	39.450	37.850	36.950	[illegible]	28.800	26.650	21.950	33.350	31.850	30.900	29.000	24.500	23.050	18.350
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	69.700	52.050	45.050	38.450	37.000	35.500	32.200	28.150	26.000	21.550	32.600	31.100	30.150	28.350	24.000	22.600	18.000
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.300	51.200	44.450	37.950	36.450	35.050	32.200	27.700	25.700	21.200	32.100	30.700	29.750	27.950	23.550	22.200	17.700
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.850	50.550	43.900	37.200	35.800	34.700	[illegible]	27.200	25.150	20.800	31.450	30.050	29.200	27.400	23.150	21.750	17.400
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.500	49.600	42.950	36.450	34.950	32.550	30.800	26.550	24.650	20.350	30.800	29.400	28.550	26.750	22.600	21.300	17.050
situazione extra:																	
Valdarno	68.700	51.300	44.450	37.750	36.250	34.750	[illegible]	27.500	25.600	21.100	31.850	30.400	29.550	27.700	23.350	22.050	17.600
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.050	47.800	41.350	34.850	33.450	32.100	20.550	25.350	23.550	19.500	29.550	28.150	27.400	25.700	21.650	20.450	16.300
situazione extra:																	
Ascoli Piceno	64.550	48.100	41.650	35.050	33.700	32.400	20.750	25.700	23.750	19.600	29.750	28.350	27.600	25.800	21.850	20.500	16.450
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.500	46.850	40.500	34.000	32.600	31.550	28.800	24.750	22.900	19.000	28.550	27.300	26.450	24.850	21.000	19.750	15.800
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.900	45.550	39.550	33.050	31.750	30.600	28.050	24.200	22.400	18.450	27.700	26.450	25.700	24.100	20.250	19.200	15.250
ZONA XII:																	
Cantanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.050	43.650	37.850	31.550	30.250	29.100	26.750	23.050	21.300	17.600	26.350	25.150	24.400	22.800	19.300	18.250	14.500

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Donne — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiore 21 anni	superiore 21 anni	inferiore 21 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni
ZONA O:																	
Milano	78.300	50.650	43.600	37.750	35.600	31.950	29.650	27.300	25.250	22.600	31.950	30.600	28.650	25.250	23.050	21.850	19.200
Torino	76.600	49.600	42.600	36.850	34.850	31.350	29.000	26.650	24.750	22.200	31.350	29.950	28.050	24.750	22.600	21.450	18.750
Genova	75.850	49.150	42.200	36.550	34.550	31.100	28.650	26.450	24.500	21.850	31.000	29.650	27.800	24.500	22.400	21.200	18.550
ZONA I: Como, Firenze, Roma	75.550	48.950	42.100	36.450	34.300	30.900	28.550	26.200	24.400	21.750	30.900	29.550	27.700	24.400	22.300	21.100	18.550
situazione extra: Varese	76.400	49.500	42.500	36.750	34.750	31.250	28.900	26.550	24.750	22.050	31.250	29.850	27.950	24.750	22.500	21.300	18.750
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	72.750	47.150	40.500	35.050	33.150	29.850	27.600	25.250	23.550	21.000	29.750	28.450	26.650	23.550	21.450	20.350	17.800
situazione extra: Crema	77.450	50.250	43.150	37.400	35.300	31.750	29.300	26.950	25.050	22.400	31.650	30.250	28.350	25.050	22.800	21.650	19.000
Sondrio	75.000	48.650	41.750	36.250	34.200	30.800	28.450	26.100	24.300	21.650	30.700	29.300	27.500	24.300	22.200	21.000	18.450
Trieste	73.300	47.600	40.800	35.400	33.350	30.050	27.800	25.600	23.650	21.200	30.000	28.650	26.850	23.650	21.650	20.600	18.000
Verbania	74.050	48.000	41.250	35.700	33.700	30.250	28.050	25.800	24.000	21.300	30.250	29.000	27.100	24.000	21.850	20.800	18.150
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.400	46.300	39.750	34.400	32.500	29.200	26.950	24.850	23.150	20.700	29.200	27.950	26.100	23.150	21.100	19.950	17.500
situazione extra: Biella	76.400	49.500	42.500	36.850	34.750	31.250	29.000	26.550	24.750	22.050	31.250	29.850	27.950	24.750	22.500	21.300	18.750
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	45.550	39.100	33.900	31.950	28.800	26.650	24.400	22.700	20.250	28.650	27.400	25.700	22.700	20.700	19.600	17.300
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	69.700	44.700	38.450	33.050	31.250	28.150	26.000	23.900	22.200	19.850	28.050	26.750	25.050	22.200	20.250	19.200	16.850
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	68.300	44.050	37.850	32.700	30.800	27.700	25.700	23.550	21.850	19.500	27.600	26.450	24.750	21.850	19.950	19.000	16.550
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.850	43.550	37.400	31.950	30.150	27.200	25.150	23.050	21.450	19.200	27.100	25.900	24.300	21.450	19.500	18.550	16.200
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.500	42.700	36.650	31.350	29.550	26.550	24.050	22.600	21.000	18.750	26.550	25.250	23.650	21.000	19.200	18.150	15.900
situazione extra: Valdarno	68.700	44.150	37.950	32.400	30.600	27.500	25.500	23.350	21.750	19.400	27.500	26.200	24.500	21.650	19.750	18.750	16.450
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.050	41.100	35.300	29.950	28.250	25.350	23.550	21.050	20.050	17.900	25.350	24.300	22.700	20.050	18.350	17.400	15.250
situazione extra: Ascoli Piceno	64.550	41.400	35.500	30.150	28.450	25.700	23.650	21.750	20.250	18.150	25.600	24.400	22.900	20.150	18.450	17.500	15.350
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.500	40.250	34.650	29.200	27.500	24.750	22.900	21.100	19.600	17.500	24.650	23.450	21.950	19.400	17.700	16.850	14.700
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.900	39.250	33.700	28.450	26.850	24.200	22.400	20.600	19.100	17.050	23.900	22.700	21.300	18.900	17.150	16.300	14.300
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.050	37.550	32.300	27.100	25.600	23.050	21.300	19.600	18.250	16.200	22.600	21.650	20.250	17.900	16.300	15.550	13.550

(a) Vedi nota alla tab. uomini.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA INTERMEDI DELLE INDUSTRIE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E DEL SUGHERO

(testo aggiornato a seguito dell'accordo collettivo nazionale 21 luglio 1959)

DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'accordo per la revisione del c.c.n.l. per gli appartenenti alla qualifica intermedi delle industrie di prodotti del legno e del sughero, è stato stipulato il 21 luglio 1959 fra le organizzazioni nazionali così costituite:

la FEDERAZIONE ITALIANA DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO E DEL SUGHERO rappresentata dal Presidente cav. del lav. *Alessandro Colli* assistito dal dott. *Teodoro Albanese* e da una Commissione composta dei sigg. *Achille Rossi, Giuseppe Mancosu, Mario Jori, Carlo Pistoia, Aldo Raru, Dino Stefani, Augusto Mussato, Mario Ricci, Antonio Petracco, Renato Grassini, Italo Ramorino, Franco Del Guerra, Elbano Bettini, Nicolò Tucci, Mario Giovene, Vincenzo Borrello,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'avv. *Antonio Zanini;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.), rappresentata dal Segretario Generale dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari sigg.: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e dai Segretari Nazionali sigg. *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra,* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del dott. *Paolo Cavezzali* Segretario Confederale e del sig. *Mario Pinna;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI AFFINI E DEL LEGNO (F.E.N.E.A.L.) rappresentata dal Segretario responsabile dott. *Giordano Gattamorta,* dal dott. *Natale Petitti* della Segreteria Nazionale e dal sig. *Cervellera Nicola* del Comitato Direttivo, con l'assistenza della U.I.L. nella persona del dott. *Raffaele Vanni* Segretario Confederale.

Identico accordo è stato stipulato, sotto la stessa data, fra la Federazione Italiana Industrie del Legno e del Sughero e la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno Artistiche e Varie (C.I.S.N.A.L.).

A seguito delle modifiche apportate col predetto accordo, il testo del contratto nazionale risulta aggiornato come segue, con decorrenza 1° luglio 1959.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica alle Aziende esercenti le attività di produzione sotto elencate:

Mobili - Infissi, serramenti e avvolgibili - Tappezzerie - Bigliardi - Carpenteria e carpenteria navale - Carri e carrozze - Botti e fusti dogati - Articoli sportivi - Tranciati e compensati - Pipe e abbozzi per pipe - Cornici - Aste dorate e comuni - Sediame comune e curvato - Torneria - Articoli da disegno e didattici - Articoli Igienico Sanitari Articoli casalinghi - Ghiacciaie Mobili ed articoli vari di arredamento in legno, giunco e vimini - Pavimenti in legno e relativa posa in opera quando effettuata dalle stesse ditte produttrici - Forme per calzature - Tacchi - Cambrioni - Ceppi per zoccoli e fondi per calzature - Imballaggi e cesti di legno - Rivestimenti fiaschi e damigiane - Manici da frusta - Bastoni - Segherie - Agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.) per uso edilizio o altro - Pannelli e prodotti in genere di legno sfibrato e ricostituito - Manufatti di legno in genere - Trattamento e conservazione del legno - Farina e lana di legno - Manufatti granulati e agglomerati di sughero.

Sono escluse dall'applicazione del presente contratto quelle segherie che per la loro organizzazione tecnica costituiscono, nel ciclo completo della produzione aziendale, un complemento di altre lavorazioni forestali (asciati traverse - pali - puntelli - carbone ecc.).

TABELLA DELLE PAGHE

I minimi di paga mensili — riportati nella tabella allegata al presente contratto del quale formano parte integrante — sono quelli risultanti dai minimi di cui al precedente contratto 20 dicembre 1956 maggiorati del 6,25% con arrotondamento alle 50 lire superiori.

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Appartengono alla categoria speciale i lavoratori i quali esplicano mansioni tali che, pur non presentando tutti i requisiti per conferire la qualifica di

impiegato, comportano la esecuzione di compiti superiori a quelli degli operai classificati nella categoria massima e non consentono di prestare lavoro manuale o lo consentono, ma non con l'abituale continuità:

a) perchè è loro conferita responsabilità e fiducia che non sono normalmente attribuite agli operai;

b) perchè guidano e controllano un gruppo di lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate. Negli altri casi i lavoratori saranno assegnati alla seconda categoria.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità alle norme di legge e agli eventuali accordi interconfederali.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore:

a) la località alla quale è destinato, *b*) la data di assunzione, *c*) la qualifica di appartenenza alla categoria speciale, la categoria alla quale è assegnato e la relativa retribuzione iniziale.

Per essere ammesso al lavoro il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti: 1) libretto di lavoro, 2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso, 3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia.

Art. 3.

DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore, salvo diverso accordo scritto fra le parti, s'intende fatta con un periodo di prova non superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva, e col pagamento della retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta durante il periodo di prova non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO ALLA CATEGORIA SPECIALE

In caso di passaggio alla categoria speciale nella stessa azienda, l'operaio ha diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo, con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre di una maggiore anzianità convenzionale, ai soli effetti del computo della indennità di anzianità in caso di licenziamento, pari al 30% dell'anzianità maturata con la qualifica di operaio nella stessa azienda.

Agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni indennità di anzianità in caso di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata come operaio verrà computata per il 40%.

Art. 6.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano adibite a mansioni di particolare pertinenza degli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà loro corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 7.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi tre nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria, il lavoratore passerà senz'altro a tutti gli effetti alla detta categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi. La esplicazione di mansioni

di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa ecc. non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque destinato a compiere mansioni inerenti la categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

Ai lavoratori ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori aventi mansioni discontinue.

Tuttavia ciascuna ora di lavoro prestato oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dai lavoratori a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dai lavoratori aventi mansioni discontinue, verrà compensata in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione del 50% della quota oraria di retribuzione globale.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero il lavoratore nel pomeriggio del sabato.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli ultimi giorni della settimana, purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

Per il lavoratore la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina, può essere adottata ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'articolo 9.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale e negli altri giorni festivi.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno (feriale) .	25%
lavoro straordinario notturno (feriale) .	50%
lavoro notturno compreso in turni avvicendati	10%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%
lavoro in giorni festivi	40%
lavoro straordinario festivo	50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 30 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo al lavoratore competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 11.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 12.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro previsto dal presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione del lavoratore non subirà riduzioni, salvo deduzione di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

Art. 13.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 40 giorni immediatamente successivi a quelli in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 14.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

I lavoratori licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza autorizzazione della direzione. Salvo speciale permesso della direzione non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dal lavoratore alla direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Al lavoratore che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 10 per il lavoro festivo sempre che non sia stato preavvisato entro il secondo giorno precedente.

Art. 16.

FESTIVITÀ

Sono considerati festivi:

a) le domeniche e i giorni di riposo compensativo;

b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio, e del 4 novembre;

c) 1° gennaio (Capo d'Anno);
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
(Ascensione) mobile;
(Corpus Domini) mobile;
29 giugno (S. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (S. Natale);
26 dicembre (S. Stefano);
(Lunedì di Pasqua) mobile);

d) la ricorrenza del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti *b*), *c*), e *d*) del primo comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza delle festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 17.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari all'8% del minimo tabellare.

Resta demandato alle competenti organizzazioni territoriali di identificare i lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da una zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che sia trasferito per ordine dell'Azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia una somma pari ad una mensilità di retribuzione (paga di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (paga di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di anzianità, al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per i lavoratori di 1ª e 2ª categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto della

azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso il lavoratore che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

Al lavoratore che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 20.

TRASFERTE

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (paga di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 21.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE O TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L. 13 settembre 1946, n. 303.

Al lavoratore ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo all'assenza, e inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio della assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) sei mesi per anzianità di servizio fino a cinque anni compiuti;

b) nove mesi per anzianità di servizio oltre i cinque anni e fino a dodici anni compiuti;

d) dodici mesi per anzianità di servizio oltre i dodici anni.

Il lavoratore ha inoltre diritto al seguente trattamento:

— per l'anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi: metà retribuzione globale per i tre mesi successivi;

— per l'anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi tre mesi: metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

— per l'anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi quattro mesi: metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio, valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 24.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 26.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempre chè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'Azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 27.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione mensile non inferiore a:

giorni 15 lavorativi in caso di anzianità da 1 a 5 anni;

giorni 20 lavorativi in caso di anzianità da oltre 5 anni e sino a 12 anni;

giorni 25 lavorativi in caso di anzianità da oltre 12 anni e sino a 20 anni;

giorni 28 lavorativi in caso di anzianità oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'Azienda e dell'interesse del lavoratore.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo dà diritto al compenso per ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'annata il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 28.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'articolo 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 29.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene il lavoratore. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per tutta la durata della carriera, e con un massimo di anzianità calcolata dal 1° gennaio 1945.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà a termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50% degli scatti di cui alla parte prima del presente comma.

Norma transitoria.

L'importo di ciascun aumento periodico di anzianità maturato anteriormente al 14-6-1952 — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto — è consolidato nelle seguenti somme comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14-6-1952 (art. 8) e 12 6 1954 (art. 8):

Categoria	ex I Zona		ex II Zona		ex III Zona		ex IV Zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª Categoria	1780	1520	1730	1480	1690	1450	1660	1420
2ª Categoria	1200	1030	1170	1000	1140	980	1130	970

Art. 30.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

Il lavoratore può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del merito e della età del lavoratore, nonchè della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente al lavoratore non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti al lavoratore nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) si divide lo stipendio stesso rispettivamente per 25 (venticinque) e per 175 (centosettantacinque).

Art. 31.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La paga sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

In caso che l'Azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso il lavoratore avrà anche facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 32.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dal lavoratore entro e non oltre quinto giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dal lavoratore alla direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 33.

MENSE AZIENDALI

Tenuto conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale si conviene che saranno mantenute le mense esistenti o le indennità sostitutive finora corrisposte al lavoratore; salva la facoltà di eventuali accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 34.

DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni, ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione della direzione dell'Azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisse in tutto od in parte l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Qualora il lavoratore lavorasse con utensili di sua proprietà l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle Organizzazioni territoriali.

L'Azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà del lavoratore e in tal caso non corrisponderà più l'indennità di cui al comma precedente.

Art. 36.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario e di controllo disposta dalla direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e i materiali affidategli.

Art. 37.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare la incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, l'areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione dei lavoratori i mezzi protettivi (come occhiali, maschere, zoccoli, ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 38.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*) (ad esempio non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle completate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento

morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 39.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

Anni di servizio	1ª categoria	2ª categoria
fino a 2 anni compiuti	½ mese	½ mese
oltre i 2 e fino a 5 anni compiuti .	1 mese e ½	1 mese
oltre i 5 e fino ai 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese e ½
oltre i 15 anni compiuti.	2 mesi e ½	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del rapporto di preavviso in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causato da provvedimento disciplinare, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria speciale, e in ogni caso, non prima del 1° gennaio 1945, una indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio fino al 31 dicembre 1956 e di 20/30 per ciascuno degli anni di anzianità di servizio prestato successivamente al 1° gennaio 1957.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta in base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di servizio la frazione verrà conteggiata per dodicesimi.

Ai fini dell'indennità di cui al presente articolo, la anzianità di servizio maturata anteriormente alla data di attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria speciale sarà considerata utile nella misura del 30 %, come da art. 5.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo anno, o, se il lavoratore non abbia compiuto un anno di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate precentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'articolo 40:

50 per cento per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 per cento per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e del 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio gravidanza e puerperio.

Art. 42.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 39 e 40 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 Codice civile.

Art. 43.

CERTIFICATO DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile, l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempre che non sia abbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, essa dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei delegati di impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 46.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di Organi Direttivi Confederali, delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Provinciali e Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'Azienda, cui il lavoratore appartiene.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'Azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali, e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 49.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1959 e avrà durata sino al 31 dicembre 1961. Esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto da una delle parti 3 mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con R. R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

TABELLA DELLE PAGHE MINIME MENSILI
CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE
Paga minima mensile

ZONE	UOMINI 1ª Categoria Sup. 21 anni	UOMINI 1ª Categoria Inf. 21 anni	UOMINI 2ª Categoria Sup. 21 anni	UOMINI 2ª Categoria 20-21 anni	UOMINI 2ª Categoria 19-20 anni	UOMINI 2ª Categoria 18-19 anni	DONNE 1ª Categoria Sup. 21 anni	DONNE 1ª Categoria Inf. 21 anni	DONNE 2ª Categoria Sup. 21 anni	DONNE 2ª Categoria 20-21 anni	DONNE 2ª Categoria 19-20 anni	DONNE 2ª Categoria 18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	56.800	50.250	43.200	40.650	39.850	33.900	48.900	42.400	37.200	35.250	31.450	29.300
Torino	55.550	49.100	42.250	40.100	39.000	33.100	47.800	41.450	36.350	34.500	30.800	28.650
Genova	55.050	48.650	41.900	39.750	38.050	33.750	47.350	41.050	36.050	34.150	30.500	28.350
ZONA I: Como, Firenze, Roma	54.800	48.450	41.650	39.350	35.450	35.600	47.150	40.900	35.850	34.000	30.350	28.250
situazione extra: Varese	55.450	49.000	42.150	39.750	36.000	35.950	47.700	41.350	36.250	34.400	30.050	28.600
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	52.850	46.700	40.200	38.100	37.050	34.350	45.450	39.400	34.550	32.800	29.250	27.200
situazione extra: Crema	56.300	49.750	42.750	40.550	39.500	36.500	48.400	41.950	36.800	34.900	31.150	28.950
Sondrio	54.450	48.200	41.450	39.150	38.200	35.350	46.850	40.650	35.650	33.800	30.150	28.100
Trieste	53.200	47.100	40.450	38.400	37.350	34.550	45.750	39.700	34.850	33.000	29.450	27.450
Verbania	53.750	47.500	40.850	38.750	37.650	34.900	46.200	40.100	35.150	33.350	29.750	27.700
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	51.850	45.800	39.400	37.550	36.350	33.700	44.550	38.650	33.900	32.150	28.700	26.750
situazione extra: Biella	55.450	49.000	42.150	39.050	35.900	36.050	47.700	41.350	36.250	34.400	30.650	28.600
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	50.850	44.950	38.650	36.650	35.650	33.000	43.750	37.950	33.250	31.550	28.150	26.200
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	49.350	43.650	37.500	35.650	31.600	32.050	42.450	36.800	32.250	30.600	27.350	25.400
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	48.850	43.200	37.100	35.200	31.300	31.700	42.000	36.450	31.950	30.300	27.050	25.200
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	47.700	42.150	36.300	34.400	33.450	31.000	41.000	35.600	31.200	29.650	26.400	24.600
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	46.700	41.300	35.550	33.700	32.300	30.350	40.200	34.850	30.550	28.950	25.850	23.700
situazione extra: Valdarno	48.300	42.700	36.750	34.900	32.900	31.400	41.550	36.050	31.600	30.000	26.800	24.900
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	45.650	40.350	34.200	32.150	31.000	29.250	39.250	34.050	29.450	27.950	24.900	23.250
situazione extra: Ascoli Piceno	46.000	40.700	34.500	32.700	31.800	29.450	39.550	34.300	29.700	28.150	25.150	23.400
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	44.300	39.150	33.100	31.400	30.550	28.250	38.100	33.000	28.500	27.000	24.100	22.450
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa Trapani	43.000	38.000	31.950	30.200	29.450	27.250	36.950	32.050	27.500	26.050	23.300	21.650
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	40.700	35.950	30.250	28.050	27.900	25.850	35.000	30.350	26.000	24.650	22.000	20.500

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Visti il contratto e la tabella che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

PREZZO L. 350